



RÉGIMEN DISCIPLINARIO

RÉGIMEN
DISCIPLINARIO_31oct25_V01.00

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ASOCIACIÓN EDUCACIÓN Y CULTURA

Cuadro Gestión Documental de Revisiones

Versión	Fecha	Cambios	Autor	Revisado por	Aprobado por	Nombre del Documento
1.00	31/10/2025	Creación	Fdo: M. Concepción Mtnez Mtnez	Fdo: ADcuatro	Fdo: Junta Directiva	RÉGIMEN DISCIPLINARIO_31oct25_V01.00

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3.	FACULTAD DE DIRECCIÓN Y FACULTAD DISCIPLINARIA.....	5
4.	DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL.....	6
5.	INTEGRACIÓN CON EL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.....	7
6.	SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....	7
7.	ANEXO 1: LISTADO DE CONDUCTAS PROHIBIDAS.....	10
8.	ANEXO 2: EXTRACTO CONVENIO COLECTIVO.....	12

1. Introducción

El respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales de la Asociación Educación y Cultura, en adelante “la AEC”, y por ello se hace un esfuerzo en alcanzar los máximos niveles de cumplimiento e integridad en el ejercicio de la actividad, asumiendo como objetivo de gestión asegurar un elevado grado de concienciación individual en todos el personal, sobre todo en la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a la Ley y minimizar al máximo posible el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos en la entidad.

En este sentido, la reforma del Código Penal aprobada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo adaptó la legislación penal española a la de los países de nuestro entorno y a una realidad más acorde con nuestros tiempos, introduciendo en España la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que pudieran cometer dentro de su entidad el personal de la misma.

En este contexto normativo se enmarca el presente Régimen Disciplinario, como una de las medidas imperativas con las que debe contar la AEC en el marco de su Modelo de Prevención de Delitos, de conformidad con lo preceptuado en la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

El presente Régimen Disciplinario se instaura, por tanto, como medio a través del cual se sancionará la violación de los procedimientos y normativas internas implantadas en la AEC, para la prevención y detección de delitos.

2. Ámbito de aplicación.

El Régimen Disciplinario se aplica a todo el personal de la AEC, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados en la entidad, y mantener en todo momento un comportamiento acorde con los máximos niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

3. Facultad de dirección y facultad disciplinaria

El Régimen Disciplinario encuentra su legitimación en la facultad del Órgano de representación, el cual legitima y habilita al mismo para obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido donde circulan relaciones jurídicas inter privados, ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos en la entidad.

Ello se justifica como respuesta a la necesidad de mantener el orden y la disciplina en la entidad, toda vez que ésta es configurada como una estructura organizada con múltiples relaciones y niveles de intervención, en la que se hace necesario habilitar un conjunto de reglas y principios que gobiernen o rijan la conducta de todo el personal de la AEC, como soporte al mantenimiento de los máximos niveles de ética, integridad y cumplimiento normativo.

El fundamento legal para que la entidad pueda dar órdenes y sancionar se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015). Este estatuto recoge varios puntos clave, extensible al personal de la AEC:

- El trabajo por cuenta ajena se realiza organizados y dirigidos por otra persona o empresa (el empleador).
- Los trabajadores tienen el deber básico de obedecer las órdenes e instrucciones que el empresario les dé, siempre que se hagan conforme a la ley y las reglas internas.
- El trabajo debe hacerse bajo la dirección del empresario o de la persona en quien este delegue.
- Además, los trabajadores deben ser diligentes y colaborar según lo exijan la ley, los convenios colectivos y las instrucciones del empleador.

Por tanto, cuando un miembro del personal no cumple con estos deberes o actúa en contra de las leyes del convenio colectivo o de la normativa interna de la empresa (especialmente en temas de prevención y detección de delitos), esto puede considerarse una falta laboral y ser sancionable según el artículo 58.1 del propio Estatuto.

4. Deberes y responsabilidades del personal

En virtud de las disposiciones legales anteriormente referidas, todo el personal de la AEC debe desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando la Ley, así como las políticas y normativas internas que se hayan establecido en la entidad para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva en la misma.

En este sentido, constituye un deber imperativo para todo el personal y miembros del Órgano de representación de la AEC, actuar en todo momento guiados por los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia en todos sus actos, y de acuerdo a lo dispuesto en el Código Ético de la AEC, el cual se debe leer, comprender y tener siempre presente adaptándolo al desarrollo de las funciones laborales que cada uno tenga asignadas.

Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera tener lugar en cualquiera de los niveles jerárquicos, se impone el deber de todo el personal, de informar y denunciar a través de los procedimientos establecidos en el Canal Ético implantado en la entidad, los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, del Código de Conducta, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado por la AEC y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva.

Cualquier incumplimiento de las referidas normativas y políticas internas y/o de la Ley en el desarrollo de las funciones profesionales, se reputará como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone que “se considerarán incumplimientos contractuales: la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”.

En desarrollo de lo anterior, y por análoga razón, se deberá observar cumplimiento de todo lo establecido al respecto en los diferentes Convenios Colectivos de aplicación en cada caso.

5. Integración con el modelo de prevención de delitos.

Este Régimen disciplinario está integrado en el modelo general de prevención de delitos de la AEC, y comparte por tanto sus políticas activas frente a la comisión de delitos.

Como ya se ha citado, en este marco del modelo de prevención de delitos, se han evaluado los riesgos propios a FV susceptibles de producirse, se detallan políticas al respecto de la formación y sensibilización de todos los integrantes en la institución, se materializan los órganos y de control y gestión oportunos, y se posibilitan los canales de denuncia, seguros y confidenciales, que permitan tener un retorno directo del funcionamiento de la institución, y en su caso tomar las decisiones adecuadas,

6. Sanciones y Procedimiento sancionador.

De modo general, y particularmente en este caso, un sistema disciplinario debe cumplir unos requisitos básicos:

- a. Debe basarse en políticas claras que deben ser conocidas por todo el personal al que es aplicable.
- b. Debe establecerse una obligación para todo el personal de la entidad de comunicar por el Canal Ético establecido los incumplimientos de los que tenga conocimiento.
- c. Cuando se recibe una denuncia, o por algún medio se tiene conocimiento de una posible infracción, se deberá proceder a una investigación exhaustiva y justa, con los procedimientos oportunos al respecto. También sancionables aquellas conductas que contribuyan a impedir o dificultar la investigación de los hechos.

- d. Es de vital importancia garantizar a al personal acusado la posibilidad de una defensa garantista de sus derechos. Un procedimiento justo refuerza la confianza en el sistema disciplinario.
- e. Las sanciones serán proporcionadas y conformes a la normativa vigente, estableciendo una adecuada graduación de las infracciones
- f. El sistema disciplinario, y en general el modelo de prevención de delitos, debe ser objeto de continua revisión para actualizarse a la legislación y normativa en vigor, y a su vez contemplar los nuevos riesgos que puedan sobrevenir.

Los diferentes procedimientos integrantes del modelo de prevención de delitos hacen posible y materializan los anteriores puntos, como por ejemplo el relativo al Canal Ético, etc. En previsión de que, pese a todas las medidas preventivas, se puedan producir conductas delictivas y en aplicación de las facultades de dirección y disciplinarias necesarias en cualquier entidad, se debe conformar un régimen disciplinario que sancione dichas conductas.

Las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias referidas anteriormente, consistentes en incumplimientos de la Ley, del Código de Conducta, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado por la AEC, y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva, serán calificadas por la AEC como leves, graves o muy graves, dependiendo de las circunstancias concretas del caso. Como se explicita en los otros protocolos mencionados del modelo de prevención de delitos, en caso de que la conducta sea susceptible de ser calificada como delictiva se procederá en consecuencia, trasladando la denuncia de los hechos ante la autoridad competente, y aportando toda la colaboración requerida para el esclarecimiento de los hechos.

La determinación de la sanción y el procedimiento de imposición de cualquiera de las sanciones, se ajustará a lo previsto en los Convenios Colectivos aplicables y/o en su defecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa específica de aplicación, y en función de la naturaleza leve, grave o muy grave de la falta sancionada.

Faltas

a. Se consideran faltas leves:

- Las faltas de asistencia a los cursos o cualesquiera otras actividades o medios de formación en materia de Compliance penal, salvo causa justificada.
- La no aplicación de las directrices, procedimientos, obligaciones o prohibiciones que se recojan en los documentos instaurados por la AEC.

b. Se consideran faltas graves:

- El mal uso del Canal Ético consistente en la utilización de este para exponer hechos o actuaciones manifiestamente falsas, o no usarlo cuando debió ser utilizado.
- La realización de 5 o más faltas leves durante un año natural.

c. Se consideran faltas muy graves:

- Sin perjuicio del régimen disciplinario general, regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, se especifican en el presente documento las conductas que son constitutivas de acciones contra el Modelo de prevención de delitos, en los términos previstos en el artículo 31 bis 5. 5º del Código Penal.
- La no aplicación, de las políticas, protocolos y procedimientos establecidos cuando suponga un peligro concreto de comisión de delito. (Ver anexo 1)
- La obstrucción a las labores de vigilancia y control del Comité Ético o de las personas que estén determinadas para ayuda al mismo en sus actuaciones.
- La realización de 7 faltas leves o 2 faltas graves.

Sanciones

Las sanciones que se podrán aplicar por las conductas recogidas como faltas en este sistema disciplinario, atendiendo a la gravedad y circunstancias de estas, y en consonancia con el reglamento disciplinario serán las recogidas en los Convenios

Colectivos aplicables y/o en su defecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa específica de aplicación.

La AEC podrá ejercitar las acciones legales correspondientes por vía civil o penal que se derive del daño ocasionado.

Respecto del procedimiento sancionador, el Comité Ético deberá ajustarse a lo previsto en los Convenios Colectivos aplicables y/o, en su defecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa de específica aplicación.

El Comité Ético pondrá en conocimiento del Órgano de representación las sanciones correspondientes a las faltas sancionadas para que estos pongan en conocimiento del personal las que se refieran a faltas graves o muy graves.

A tales efectos el Comité Ético podrá inquirir a determinados miembros del Órgano de representación o del personal para que actúen en calidad de testigo en las notificaciones de los infractores, no pudiendo argumentar relación de amistad.

Todas las sanciones tienen ejecutividad inmediata y se cumplirán desde el día siguiente a la notificación al sancionado.

7. Anexo 1: Listado de conductas prohibidas

Tendrá consideración de conductas prohibidas, entre otras:

1. Ofrecer o entregar a funcionarios, autoridades, organismos y Administraciones públicas un regalo o compensación económica con la intención de obtener un beneficio para la AEC, sea lícito o ilícito.
2. Influir sobre un funcionario público, aprovechándose de cualquier situación derivada de una relación personal, para conseguir una resolución que pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico para la AEC.
3. Poner en grave peligro la vida, la salud, y seguridad del personal debido a la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

4. Utilizar bienes a sabiendas que estos tienen su origen en una actividad delictiva, o bien realizar cualquier otro acto que pretenda cubrir su origen ilícito.
5. Realizar actos con ánimo de lucro, para engañar a una o varias personas, físicas o jurídicas, induciéndolos a realizar actos de disposición en perjuicio propio o ajeno en beneficio de la AEC.
6. Realizar ofertas o publicidad de productos o servicios, donde se expongan características inciertas sobre los mismos, de modo que puedan causar un perjuicio grave y manifiesto a los participantes en las actividades de la AEC.
7. Defraudar a la Agencia Tributaria.
8. Apoderarse/ utilizar/ modificar/ revelar, sin consentimiento, datos personales de otros contenidos en documentos en papel o electrónicos, o cualquier otro documento de efecto personal.
9. Defraudar a la Seguridad Social mediante la obtención indebida de devoluciones, el disfrute indebido de deducciones o a la elusión del pago de cuotas.
10. Incumplir la obligación de llevar correctamente la contabilidad mercantil y libros y/o registros contables.
11. Obtener subvenciones falseando las condiciones solicitadas para su concesión u ocultando las condiciones que hubiesen impedido su obtención. Destinar la subvención de fondo público ya obtenido a un fin distinto para el que fue concedido.
12. Manejar explosivos, sustancias inflamables, tóxicas etc., que puedan causar estragos, contraviniendo las normas de seguridad establecidas y poniendo en concreto peligro la vida, la integridad o salud de las personas y el medio ambiente.
13. Uso de fondos o bienes, con la intención de utilizarlos íntegramente o en parte, para la comisión de cualquiera de los delitos de terrorismo tipificados en el Código Penal.
14. Fomentar, promover o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.
15. Apoderarse, por cualquier medio, de datos, documentos escritos o

electrónicos, soportes informáticos u otros objetos que se refieren a un secreto de la entidad. Asimismo, revelar dicha información sin consentimiento de su titular.

16. Reproducir o imitar un signo distintivo (logo, marca o patente), sin consentimiento del titular, de modo que se consiga otro signo idéntico o confundible para distinguir los mismos o similares productos, servicios, actividades o establecimientos.
17. Favorecer la entrada o tránsito en territorio español de extranjeros vulnerado la legislación vigente en la materia.
18. La ocultación de cualquier hecho o falta que el personal hubiese presenciado o de la que tuviera conocimiento cierto y que pudiera ser constitutiva de delito.
19. Cualquier acción de represalia contra quienes hubieran denunciado, con buena fe, la comisión de cualquier hecho que pudiera ser constitutiva de delito.
20. La desobediencia a las instrucciones establecidas para el cumplimiento del Modelo de prevención de delitos, que se hayan dado a conocer de modo fehaciente al personal.

8. Anexo 2: Extracto Convenio Colectivo

Se adjunta como anexo a este protocolo extracto del convenio colectivo susceptible de aplicación. Lógicamente se debe considerar de aplicación a estos efectos el conjunto íntegro del convenio colectivo, actualizado en su caso por las revisiones que pudieran acontecer.

Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-24. Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 39. Principios informadores del régimen disciplinario.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las

entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de las entidades en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado o trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 40. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones.
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. Una falta de asistencia no justificada. A los efectos del presente régimen disciplinario tendrán la consideración de faltas de asistencia las faltas de puntualidad de más de cuatro horas o que representen al menos el 40 por ciento de la jornada laboral.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos, tareas o lugares, previamente definidas asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días. A tal efecto no tendrá la consideración de falta de puntualidad la que sea de tiempo inferior a 10 minutos.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
9. La falta de aseo o limpieza personal.
10. No aportar a la empresa dentro del plazo reglamentario los partes de baja o confirmación, así como, no comunicar en tiempo y forma los cambios de domicilio y en todo caso en un plazo de 10 días desde el empadronamiento de haberse producido.

B. Faltas graves:

1. El retraso, negligencia o descuido no excusables en el cumplimiento de sus funciones salvo lo dispuesto en el punto siguiente.
2. La acumulación de cuatro a cinco faltas de puntualidad en un periodo de 30 días naturales sin causa justificada.

3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de 30 días naturales.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad y que quede constancia por escrito.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras sí como las ofensas tanto a compañeros y compañeras, como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo salvo que por su propia naturaleza pueda ser considerada como muy grave.
7. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.), reiterado y que cause grave perjuicio a la empresa salvo que por la propia naturaleza de los mismos dicho uso pudiera ser considerado como muy grave.

C. Faltas muy graves:

1. El retraso, negligencia o descuido no excusable en el cumplimiento de sus funciones que hubiera ocasionado un perjuicio muy grave a la empresa o Entidad.
2. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a las Entidades y Empresas o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos, así como la violación del secreto de la correspondencia, siempre y cuando y con carácter previo el trabajador hubiera recibido directrices al respecto.
3. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo durante 3 o más jornadas en un mes en caso de amonestación previa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
6. Las ofensas de naturaleza muy grave y en todo caso las agresiones físicas, los abusos de autoridad y los malos tratos verbales, físicos, psíquicos o morales a las personas destinatarias del servicio o sus familiares (vinculadas al servicio) a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
7. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
8. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados que por su propia naturaleza puedan ser considerados muy graves (porque persigan un aprovechamiento económico propio, supongan la transgresión de la legislación vigente, etc.) y/o la apropiación de bienes materiales, electrónicos, telemáticos, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la Entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
10. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 3 días en el plazo de 30 días naturales.
11. La acumulación de 6 faltas de puntualidad o más en un periodo de 30 días naturales.
12. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo.
13. El acoso sexual definido en Código Penal.
14. El acoso laboral.
15. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
16. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.

17. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.

18. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

19. Tráfico de estupefacientes.

20. Consumo de drogas en el centro de trabajo en presencia de personas en tratamiento de deshabituación que puedan ocasionar perjuicios en el mismo y consumo habitual de estupefacientes ante colectivos de especial vulnerabilidad sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 55 del presente convenio.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- Despido.

Artículo 42. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de seis días naturales, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de seis días naturales y aunque el comité, los delegados y delegadas, la sección sindical o el trabajador y trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité

de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo, únicamente en los procedimientos de imposición de sanciones por parte de la empresa, debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.